

SOFT SKILLS: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่

SOFT SKILLS: THE ESSENTIAL SKILLS TO BE PROFESSIONALISM OF THE MODERN TEACHERS

Corresponding author¹

montri@g.cmru.ac.th

มนตรี อินตา¹Montri Inta¹

Received: February 21, 2019

Revised: April 12, 2019

Accepted: May 17, 2019

บทคัดย่อ

Soft Skills เป็นทักษะที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 และเป็นทักษะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการค่อนข้างสูง ไม่ว่าอาชีพใดก็ตามจำเป็นที่จะต้อง Soft Skills ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องอาศัยทักษะทางอารมณ์และสังคม อย่างมากพอ ๆ กับทักษะทางวิชาการ (Hard Skills) แม้ว่าการสอนจะเป็นหน้าที่หลักของครูก็ตาม แต่ยังมีงานอื่นอีกมากมายที่ครูจะต้องใช้ Soft Skills ในการทำงาน Soft Skills จึงเป็นเสมือนตัวประดับประดาอาชีพครูให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นครูอย่างแท้จริง ตลอดจนทำให้ครูนั้นประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานจากการศึกษา Soft Skills เมื่อเปรียบเทียบเห็นได้อย่างชัดเจนว่า Soft Skills ของครูคือ “จิตวิญญาณความเป็นครู” นั้นเอง สถาบันผลิตครูจำเป็นที่จะต้องกลับมาทบทวนและสร้างความตระหนักในกระบวนการผลิตครูให้มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น โดยวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาครูยุคใหม่ให้มีความสอดคล้องตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตอย่างแท้จริง ในบทความนี้ได้เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม Soft Skills ไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรและรายวิชา 2) การพัฒนาความสามารถในทักษะการสอนและการเป็นแบบอย่างที่ดีของอาจารย์ และ 3) การมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ iFolio ซึ่งแนวทางเหล่านี้จะเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาครูยุคใหม่ให้มีความเป็นมืออาชีพและเกิดความสมดุลกันระหว่าง Hard Skills และ Soft Skills

คำสำคัญ: ทักษะด้านความรู้ ความเป็นมืออาชีพ ครูยุคใหม่

ABSTRACT

Soft Skills is an important and necessary skill required to work in the 21'st century. It is a skill that high demanded by the labor market nowadays. Whatever the profession is, Soft Skills is essentially needed. Teachers as a profession are one that requires soft skills substantially, aside from academic skills (hard skills). Even though teaching is the main responsibility for teachers, there are other jobs that required teachers to use soft skills in their work. Therefore, Soft Skills is a pillar to support a teachers career on being true teachers as well as enhancing their success life and work. From studying soft skills, it is clear that soft skills for teachers is

¹อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

the "spirituality of the teacher". To be more professional, the teacher's institutions need to review and raise awareness in the production process of teachers by planning and determining the direction of the development of new teachers that truly meet the needs of graduate students. In this three aspect to enhance soft skills: 1) changes in curriculum and course contents, 2) development of teaching skills and good role models; and 3) electronic portfolio system iFolio, which are important mechanism for promoting and developing new teachers to be professional and appropriately balancing between hard skills and soft skills.

Keywords: Soft Skills, Professionalism, Modern Teachers

บทนำ

Soft Skills หรือทักษะทางอารมณ์และสังคม เป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในตลาดแรงงานยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือบริษัทต่าง ๆ ให้ความสำคัญและเรียกร้องคุณสมบัติใน Soft Skills ของคนยุคใหม่ที่เข้ามาทำงานอย่างมาก จากมุมมองของผู้จ้างงานสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาขาด Soft Skills ในการทำงาน (Bronson, 2007; Brooks et al., 2008; Schneider, 2015) ซึ่งการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายนอกเหนือจากความรู้ที่ได้เรียนมาหน่วยงานจึงต้องการคนยุคใหม่ที่มี Soft Skills ที่มีความชำนาญเกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความคิดริเริ่ม การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ ความร่วมมือ และการบริหารจัดการเวลาเป็นต้นทั้งนี้จะต้องเป็นคนใจกว้าง ยืดหยุ่น ไม่ติดกรอบ มีหัวคิด และจุดยืนเป็นของตัวเอง แต่พร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป (Thairat, 2017; Wanutk, 2018) จากผลการสำรวจผู้จ้างงานในสถานประกอบการมากกว่า 400 คน ในสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้จ้างงานส่วนใหญ่ต้องการบุคคลที่มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การมีจริยธรรมในการทำงาน ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา (Casner-Lotto & Barrington, 2006) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการและความจำเป็นในทักษะเหล่านี้มีความสำคัญมากกว่า Hard Skills คือ ความรู้เชิงวิชาการหรือความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการสำรวจผู้จ้างงานกว่า 2,000 คน ได้ระบุว่า Soft Skills เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงานถึงร้อยละ 57 (NCWorks, 2018) โดยความสำเร็จของบุคคลในการทำงานขึ้นอยู่กับ Hard Skills เพียงแค่ร้อยละ 15 แต่ Soft Skills ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จถึงร้อยละ 85 (Watts & Watts, 2009) เนื่องจากบุคคลที่มี Soft Skills จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีกว่าและมีพัฒนาการทางด้านการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่า Soft Skills ถือว่าเป็นหนึ่งในสมรรถนะที่ช่วยให้บุคคลตอบสนองความต้องการของสถานที่ทำงานมีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และยังสามารถทำนายถึง การจ้างงานและรายได้อีกด้วย (Cobo, 2013; Robles, 2012; Zhang, 2012) แม้ในปัจจุบันรูปแบบองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายก็ตาม แต่เทคโนโลยีก็ไม่สามารถเข้ามาแทนที่บุคคลได้ทั้งหมด Soft Skills จึงมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ในด้านตลาดแรงงานและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 (Borghans, Weel, & Weinberg, 2014; Tang, 2018)

ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่จะต้องมีความ Soft Skills เหมือนกับอาชีพอื่น ๆ เนื่องจาก Soft Skills เป็นทักษะที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนั้นทำงานอย่างมีความสุขสามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพครูได้เป็นอย่างดี และก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพได้อย่างสมบูรณ์แบบ Soft Skills จึงกลายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงสมรรถนะของครูให้ดีขึ้นต่อการก้าวเข้าสู่การเป็นครูมืออาชีพ (Crosbie, 2005) ความเป็นมืออาชีพ (professionalism) คือ การมีความรอบรู้เชี่ยวชาญชำนาญในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการแก้ไขปัญหา

ได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างจริงจังให้แก่ครูยุคใหม่ เช่น การทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการสื่อสาร และการบริหารจัดการเวลา มีความจำเป็นอย่างมากเพราะทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของงานทั้งหมด (Inspire Education, 2013) ฉะนั้นการพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาที่มีการขยายตัวมากขึ้นและเติบโตอย่างรวดเร็วความเป็นมืออาชีพนั้นไม่ได้ถูกวัดในส่วนของ Hard Skills แต่เพียงอย่างเดียวที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จในการประกอบอาชีพครู Soft Skills จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยให้ครูยุคใหม่สามารถที่จะปรับตัวและยืดหยุ่นกับการทำงานภายใต้บริบทของโรงเรียนและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในการทำงานโรงเรียนต้องอาศัย Hard Skills และ Soft Skills ควบคู่กันเพื่อนำมาสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ Soft Skills นับว่าเป็นหัวใจที่สำคัญในการทำงานและเป็นทักษะที่บ่งบอกถึงความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง ในบทความนี้ผู้เขียนได้อธิบายและนำเสนอไว้ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ความแตกต่างระหว่าง Hard Skills กับ Soft Skills 2) ความสำคัญและความจำเป็นของ Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 3) คุณลักษณะ Soft Skills สำหรับครูยุคใหม่และ 4) แนวทางในการส่งเสริม Soft Skills สำหรับสถาบันผลิตครู

ความแตกต่างระหว่าง Hard Skills กับ Soft Skills

หลายคนอาจคิดว่า Hard Skill และ Soft Skills ล้วนแต่เป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับการประกอบอาชีพและการทำงานในศตวรรษที่ 21 อย่างมาก โดยทักษะทั้งสองน่าจะเป็นทักษะที่มีความสำคัญไม่แตกต่างกัน แต่ในความเป็นจริงยุคปัจจุบันผู้จ้างงานในสถานประกอบการได้ให้ความสำคัญกับ Soft Skill มากกว่า Hard Skill (Borghans, Weel & Weinberg, 2014; NCWorks, 2018) เนื่องจาก Soft Skill ช่วยทำให้บุคคลได้รับการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปในทิศทางบวก ลดความขัดแย้ง ช่วยส่งเสริมการเชื่อมต่อเครือข่ายระหว่างองค์กรหรือหน่วยงาน และสร้างความสำเร็จในการประกอบอาชีพของบุคคล (Cobo, 2013)

โดยความแตกต่างระหว่าง Hard Skills กับ Soft Skills จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า Hard Skills เป็นความรู้ทางด้านวิชาการและทางด้านเทคนิคเกี่ยวข้องกับการทำงานด้านเครื่องมือ ข้อมูล และ Software เป็นต้น Hard Skills สามารถที่จะระบุได้ง่ายและสามารถวัดได้ด้วยความแม่นยำ เป็นสิ่งที่จับต้องได้ (Tangible) อยู่ในรูปแบบเชิงปริมาณ เป็นทักษะจำพวกช่างฝีมือ โรงงานอุตสาหกรรม โรงพยาบาล ฯลฯ เช่น ช่างเชื่อมโลหะช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกร พยาบาล และหมอ อาชีพดังกล่าวเป็นอาชีพที่จะต้อง Hard Skill ในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย Hard Skills สามารถได้จากผลการเรียน ใบปริญญาบัตร หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิ ซึ่งเป็นหลักฐานที่ใช้แนบในการสมัครงานและประวัติส่วนตัว (Resume) ถือว่าเป็นเรื่องง่ายสำหรับผู้จ้างงานที่จะตอบรับเข้าทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องการ Hard Skills สำหรับการทำงานที่ต้องมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญในงานเป็นอย่างสูง ส่วน Soft Skills เป็นทักษะเกี่ยวข้องกับบุคคล (People skills) บ่งบอกถึงบุคลิกภาพ คุณลักษณะนิสัย ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งจัดอยู่ในทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal skills) และทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เป็นสิ่งที่ยากต่อการระบุ จับต้องได้ยาก (Intangible) และไม่สามารถวัดได้ด้วยความแม่นยำ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นการมีทัศนคติเชิงบวก การสื่อสารที่ดี การโน้มน้าว ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่น จริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการเวลา และการจัดการกับปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เป็นต้น ซึ่งทักษะเหล่านี้ค่อนข้างดีกว่าความถนัดทางด้านเทคนิคหรือความรู้ เป็นทักษะที่ต้องการของตลาดแรงงานต่าง ๆ ในทุกสาขาอาชีพ (Cobo, 2013; Dixon, Belnap, Albrecht & Lee, 2010; Robles, 2012)

จากการศึกษาบทความและงานวิจัยผู้เขียนสามารถสรุปความแตกต่างระหว่าง Hard Skills กับ Soft Skills เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. Hard Skill เป็นตัวบ่งบอกถึงความฉลาด (Smarts) หรือความสามารถทางสติปัญญา (IQ) เป็นสมรรถกิริยาที่ขึ้นอยู่กับเรื่องเกี่ยวกับเชิงตรรกะ ได้แก่ คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ การบัญชี การเขียนโปรแกรม งานการเงิน ชีววิทยา เคมี สถิติ ฯลฯ ส่วน Soft Skills บ่งบอกถึงความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นสมรรถกิริยาที่ขึ้นอยู่กับเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ได้แก่ ทักษะการจัดการตนเอง เช่น ความมั่นใจในตนเอง การจัดการความเครียด และทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น การติดต่อสื่อสารหรือทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม

2. Hard Skill เป็นทักษะแห่งกฎหรือหลักเกณฑ์คงที่ โดยไม่คำนึงถึงองค์กร หรือบุคคลที่ทำงานด้วย เช่น การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ถือว่าเป็น Hard Skills โดยยึดกฎหรือหลักเกณฑ์คือจะต้องสามารถสร้างรหัสในการทำฟังก์ชันเกี่ยวกับโปรแกรมได้ ไม่ว่าบุคคลจะทำงานในลักษณะนี้ที่ไหนก็ตามจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้เป็นฐานในการสร้างโปรแกรม ตรงกันข้าม Soft Skills เป็นทักษะแห่งกฎหรือหลักเกณฑ์ที่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยืดหยุ่นได้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและบุคคลที่ทำงานด้วย เช่น ทักษะการสื่อสารเป็น Soft Skills ที่ยึดกฎหรือหลักเกณฑ์ว่าด้วยวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยขึ้นอยู่กับผู้ฟังหรือเนื้อหาที่ใช้ในการสื่อสาร ความสำเร็จในการสื่อสารบุคคลจะต้องพยายามสื่อสารให้ชัดเจนกับผู้ฟังและสามารถอธิบายสิ่งที่ต้องการสื่อสารเนื้อหานั้นให้เข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย

3. Hard Skills สามารถเรียนรู้ได้จากโรงเรียนและหนังสือ โดยปกติบุคคลที่มีทักษะนี้มักจะถูกกำหนดให้มีตำแหน่งและมีเส้นทางตรงไปสู่การยอมรับถึงความเก่งหรือความเชี่ยวชาญใน Hard Skills เช่น การบัญชี หากบุคคลสามารถใช้ความรู้พื้นฐานการบัญชีและมีความรู้เกี่ยวกับบัญชีขั้นสูง ก็สามารถทำงานเพื่อหาประสบการณ์และเข้าร่วมการสอบจนได้รับการรับรองเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA: Certified Public Accountant) ในทางตรงกันข้าม Soft Skills ไม่มีเส้นทางที่ชัดเจนในการเรียนรู้ โดย Soft Skills ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสอนในโรงเรียน แต่จะได้รับการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานที่เกิดขึ้นจากการเปิดรับและการลงมือลงถูกด้วยตนเอง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า Hard Skills เป็นความสามารถทางด้านสติปัญญา (IQ) หรือเรียกว่า “วิชาชีพ” ส่วน Soft Skills เป็นความสามารถทางด้านอารมณ์ (EQ) หรือเรียกว่า “วิชาชีพครองอาชีพ” การทำงานให้มีความสุขและประสบความสำเร็จไม่ใช่เพียงแค่เก่งอย่างเดียว แต่จะต้องสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีตามความต้องการขององค์กร โดย Soft Skills จัดว่าเป็นทักษะที่คอยประคับประคองและเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต อย่างไรก็ตามทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีความจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับทุกอาชีพ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานหรืออาชีพที่จะเป็นตัวกำกับและบ่งบอกถึงน้ำหนักของ Hard Skills และ Soft Skills ว่าในลักษณะงานใดมีความต้องการ Hard Skills หรือ Soft Skills มากกว่ากัน โดยลักษณะงานในอาชีพต่าง ๆ สามารถจัดออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นอาชีพที่ต้องการ Hard Skills มากกว่า Soft Skills กลุ่มที่ 2 เป็นอาชีพที่ต้องการทั้ง Hard Skills และ Soft Skills พอ ๆ กัน กลุ่มที่ 3 เป็นอาชีพที่ต้องการ Soft Skills มากกว่า Hard Skills (Han, 2011) ในปัจจุบันมีอาชีพจำนวนมากและเกิดขึ้นใหม่อีกจำนวนมาก การพัฒนาบุคคลให้มีความพร้อมทั้ง Hard Skills และ Soft Skills ไปพร้อม ๆ กันจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายและมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับคนรุ่นใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่การประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยในหัวข้อถัดไปจะอธิบายถึงความสำคัญและความจำเป็นของ Soft Skills ว่าในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ ตลาดแรงงานให้ความสำคัญกับ Soft Skills เกี่ยวกับเรื่องใดรวมถึง Soft Skills มีผลต่อตลาดแรงงานมากน้อยอย่างไร

ความสำคัญและความจำเป็นของ Soft Skills ในศตวรรษที่ 21

Soft Skills มักจะถูกเรียกได้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นทักษะเกี่ยวข้องกับบุคคล ทักษะที่ไม่ใช่ทางวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะแห่งการจ้างงาน ทักษะเชิงพฤติกรรม ทักษะทางสังคม และทักษะไม่ใช่ด้านเทคนิค (Rao, 2013; Garwood, 2012; Han, 2014) ในสถานประกอบการยุคปัจจุบันหลายแห่งในโลกมีความต้องการทักษะที่เพิ่มขึ้นมากกว่า 20 ปีที่ผ่านมา (Balcar, 2014; Carnevale, 2013) แต่อย่างไรก็ตาม Soft Skills ยังเป็นช่องว่าง (gap) ที่เห็นได้อย่างชัดเจน โดยผู้จ้างงานจำนวนมากหลายแห่งในโลกให้ข้อมูลว่าผู้สมัครงานส่วนใหญ่ขาด Soft Skills ที่จำเป็นเพื่อเติมเต็มในส่วนช่องว่างของตำแหน่งงานที่มีอยู่ (Manpower Group, 2013) Soft Skills หมายถึง ชุดทั่วไปของทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะสังคม และคุณภาพส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถจัดการกับสิ่งที่ยังยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสภาพแวดล้อม การทำงานร่วมกับผู้อื่น การปฏิบัติหน้าที่และการบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยนำทักษะส่วนประกอบอื่น ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ ได้แก่ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านอาชีพ และทักษะทางด้านวิชาการ (Lippman, Ryberg, Carney, & Moore, 2015) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีความเป็นเฉพาะของบุคคลเป็นลักษณะนิสัยและความสามารถในการตัดสินใจและพฤติกรรม ความสามารถทางด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และภายในบุคคล ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีในบริบทสังคมที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะทั้งนี้ยังเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการประยุกต์ใช้ความถนัดทักษะทางด้านเทคนิคและความรู้ในสถานที่ทำงาน (Hurrell, Scholarios & Thompson, 2012; Robles, 2012)

ในศตวรรษที่ 21 ความต้องการและความจำเป็นของ Soft Skills ในสถานประกอบการมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะและวัฒนธรรมของงานในองค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการบุคคลที่เข้ามาทำงานเป็นคนที่มีความเป็นลักษณะนิสัยเป็นอย่างไร (Ketter, 2011) จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลจะทำให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการหรือมี Soft Skills จะได้เปรียบในการแข่งขัน ในตลาดแรงงาน (Chamorro-Premuzic, Arteche, Bremmer, Greven & Furnham, 2010) เนื่องจากบุคคลที่มี Soft Skills ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาทักษะความเป็นผู้นำ และการจัดการความขัดแย้ง เป็นต้น ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นความต้องการในตลาดแรงงาน (Brungardt, 2011; Cobo, 2013; Robles, 2012) อย่างไรก็ตาม Soft Skills ไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในสถานที่ทำงาน แต่ยังรวมถึงความสำเร็จของสถานประกอบการและผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (Jackson, 2013) ในอดีตที่ผ่านมาคุณวุฒิทางวิชาชีพมีความเพียงพอต่อการรับประกันการทำงานและตำแหน่งในสถานประกอบการ (Jones, Baldi, Phillips & Waikar, 2016; Sultana, 2014) แต่ในวันนี้การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จดูเหมือนว่าจำเป็นต้องมีบุคลิกที่เข้าได้กับวัฒนธรรมองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติกับผู้อื่น และสถานการณ์ที่ยั่งยืนลำบากในองค์กรนั้นได้ พร้อมทั้งมีความเหมาะสมทางด้านหลักฐานการรับรองทางวิชาการหรือทักษะทางด้านเทคนิค (Sultana, 2014) Soft Skills จัดว่าเป็นทักษะที่มีผลลัพธ์ช่วยให้บุคคลเกิดการเติบโต การเรียนรู้ และการประสบความสำเร็จในการจ้างงาน อาชีพ และการบรรลุความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมืออาชีพ ตลอดจนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร มุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความผาสุก มีบรรยากาศแห่งการทำงานที่ดี และขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกกับองค์กรมากยิ่งขึ้น (Brungardt, 2011; Chamorro-Premuzic, Arteche, Bremmer, Greven & Furnham, 2010; Marques, 2013; Robles, 2012) จากที่อธิบายมาข้างต้นล้วนแต่เป็นความสำคัญและความจำเป็นของ Soft Skills ในยุคศตวรรษที่ 21 และมีความเกี่ยวข้องกับทุกอาชีพบนโลกใบนี้ ครูจึงเป็นอาชีพหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษารองของประเทศและเป็นบุคคลที่ถูกเรียกร้องจากสังคมอยากให้บุคคลที่เข้ามาเป็นครูนั้นมี Soft Skills ในการทำงานให้มากขึ้น ซึ่งในหัวข้อถัดไปจะเป็นการอธิบายคุณลักษณะ Soft Skills สำหรับครูยุคใหม่ว่าปัจจุบันครูในมุมมองของนักวิชาการและผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศได้ระบุหรือ

เรียนการสอนให้ครูนั้นมี Soft Skills เกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา

คุณลักษณะ Soft Skills สำหรับครูยุคใหม่

ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องมีทั้ง Hard Skills และ Soft Skills จะขาดทักษะด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะทักษะทั้งสองจะต้องอาศัยซึ่งกันและกันในการประสบความสำเร็จของการประกอบอาชีพครู ปัจจุบันโรงเรียนหรือสถานศึกษาเริ่มให้ความสนใจและต้องการครูยุคใหม่ที่มี Soft Skills ค่อนข้างมาก เนื่องจากที่ผ่านมาทางโรงเรียนมักจะเผชิญกับปัญหาของบุคคลที่เข้ามาเป็นครูนั้นไม่ได้มีความตั้งใจอยากเป็นครูตั้งแต่แรก พอเข้ามาทำหน้าที่ครูก็ได้เพียงสักแต่ว่าสอนเพียงอย่างเดียวหรือบางครั้งถึงห้องเรียนและประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับความเป็นครูขาดการทุ่มเทเอาใจใส่ และใช้อารมณ์เชิงลบกับนักเรียน เช่น แผลเสียงตะคอกใส่แก่นักเรียน ใช้คำหยาบคายหรือดูถูกเหยียดหยามนักเรียน และเปลี่ยนตักนักเรียนอย่างไม่มีเหตุผล ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ขัดต่อจรรยาบรรณครูและยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนอีกด้วย Soft Skills จึงเป็นเสมือนตัวประคับประคองอาชีพครูให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นครูอย่างแท้จริง หากเปรียบเทียบดูแล้ว Soft Skills ของครูก็คือ “จิตวิญญาณความเป็นครู” หมายถึง ความเป็นตัวตนที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่เกิดจากความคิด ความรู้สึก และการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่การมีจิตสำนึก รู้จักผิดชอบชั่วดี การเป็นแบบอย่างที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจ มีความรัก ความศรัทธาและยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ มุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลเอาใจใส่ มีเมตตาและหวังดีต่อศิษย์ (Prawetwasi, 2010; WannikaChalabang, 2016) จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยหรือบทความวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูระบุว่า ความต้องการคุณลักษณะของครูยุคใหม่ในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแค่สอนเก่งหรือมีเทคนิคการสอนที่ดีเท่านั้น แต่สังคมและสถานศึกษาต้องการครูที่มี Soft Skills มากกว่า ได้แก่ 1) ทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal skills) ได้แก่ มีความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ เสียสละ อดทนอดกลั้น มีวินัยในตนเอง ขยัน ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา อารมณ์ดีร่าเริง แจ่มใส มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีความคิดก้าวหน้าวิสัยทัศน์กว้างไกล และ 2) ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและยืดหยุ่นในการทำงาน ความรักและความเมตตาต่อศิษย์ สุภาพอ่อนโยน พุดจาไพเราะและให้เกียรตินักเรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน การส่งเสริมให้กำลังใจแก่นักเรียน การบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค (Ruangwit Nontapa, 2016; Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand, 2013; AmornratKaensan, WannikaChalabang, WaroPhengsawat, & PornthepSteannoppakao, 2017)

อย่างไรก็ตาม Soft Skills นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการประกอบอาชีพครู และช่วยประคองให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จากการสืบค้นข้อมูลวิจัยเกี่ยวกับ Soft Skills ในประเทศและต่างประเทศเมื่อทำการสังเคราะห์สามารถสรุปคุณลักษณะ Soft Skills ของครูในสถานศึกษาประกอบด้วย 9 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) 2) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) 3) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Thinking Skills and Problem Solving Skills) 4) ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) 6) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) 7) จริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ (Work Ethics and Professionalism) 8) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) 9) การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูลสนเทศ (Life-long Learning and Information Management) (Kanokorn, Pongtorn & Sujanya, 2014; Ketter, 2011; Kramer, 2010; Pachauri & Yadav, 2014; Tang, 2018) นอกจากนี้ ประเด็นที่น่าสนใจคือ ครูส่วนใหญ่มักจะขาดทักษะการสื่อสารด้านการใช้คำพูดและการเขียนมากที่สุด ควรได้รับการพัฒนา Soft

Skills ด้านนี้ให้มาก เพราะมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งกับการเรียนการสอนและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Kanokorn, Pongtorn&Sujanya, 2014) เช่นเดียวกับผู้จ้างงานในสถานประกอบการที่ได้ระบุว่าทักษะการสื่อสารด้านการใช้คำพูดและการเขียน เป็นทักษะที่สำคัญมีความจำเป็นสำหรับพนักงานใหม่ที่จะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน (Lim, Lee, Yap & Ling, 2016) ฉะนั้นครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 หรือ ครูยุคไทยแลนด์ 4.0 มิใช่เพียงแค่เป็นครูเก่งแต่เพียงอย่างเดียว หรือมีสมรรถนะและความรู้ในการนำศาสตร์ของตนเองมาประยุกต์ใช้กับไอทีและเทคโนโลยีเท่านั้น แต่จะต้องเป็นครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู หรือมี Soft Skills การเป็นครูจะต้องเริ่มต้นด้วยการมี Soft Skills เป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพ เพราะ Soft Skills จะเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดทักษะทางวิชาการหรือ Hard Skills โดยอัตโนมัติ ดังนั้น Soft Skills ต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของความเป็นครูอย่างแท้จริง ช่วยทำให้เกิดความสมดุลกันระหว่างความเก่งและความดีของบุคคลที่เป็นครู และเมื่อสังคมหรือสถานศึกษามีครูเหล่านี้ ก็จะมีผลทำให้คุณภาพทางการศึกษาดีขึ้นและเกิดประโยชน์กับนักเรียนเช่น ช่วยให้นักเรียนสนใจในการเรียนมากขึ้น นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยแบบที่ดีจากครู ครูและนักเรียนเข้าใจในการได้ตอบตามระดับความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียน กระตุ้นให้นักเรียนกล้าแสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำที่ดี นักเรียนกล้าเข้าหาเพื่อปรึกษาพูดคุยกับครูได้ง่ายขึ้น และช่วยให้ครูรับรู้ความรู้สึกถึงความต้องการของนักเรียน (Reddy, 2018) ทั้งนี้ยังส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองคนในสังคมที่มีเจตคติต่อภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อวิชาชีพครู สร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาในวิชาชีพครูให้สมศักดิ์ศรีกับการที่สังคมให้การยกย่องว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติ ครูจึงเป็นแบบอย่างที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้เรียน ความรักและความศรัทธาของนักเรียนและคนในสังคมจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นที่การตระหนักรู้ในตนเองของครู มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ รู้จักผิดชอบชั่วดี และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนในสังคม จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการอธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะ Soft Skills ของครูยุคใหม่ในมุมมองทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่ไม่ว่าจะเป็นครูอยู่ในประเทศใดครูทุกคนก็ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ Soft Skills ได้ เพราะ Soft Skills จะช่วยให้ครูนั้นสามารถดำรงตนอยู่ในวิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสม และในหัวข้อสุดท้ายจะเป็นการเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม Soft Skills สำหรับสถาบันผลิตครู ที่จะต้องรับมือและเตรียมความพร้อมในการผลิตครูยุคศตวรรษที่ 21 นี้ อย่างไรก็ตาม นับว่าเป็นความท้าทายของสถาบันการศึกษาที่เข้าสู่ยุคที่วัดด้วยคุณภาพของบัณฑิตเท่านั้น และเพื่อความอยู่รอดของสถาบันการศึกษา การปรับตัวให้ทันต่อโลกและการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

แนวทางในการส่งเสริม Soft Skills สำหรับสถาบันผลิตครู

ตลาดแรงงานได้เรียกร้องและต้องการบุคคลที่มี Soft Skills เพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และขับเคลื่อนงานของสถานประกอบการให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายในสถานประกอบการต่าง ๆ ผู้จ้างงานพยายามหาลูกจ้าง ที่มี Soft Skills ในระดับสูง และผู้จ้างงานยังไม่ค่อยพอใจกับวิธีการเตรียมความพร้อมบัณฑิตเกี่ยวกับ Soft Skills ในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Zarzycka, 2017) ซึ่งนั่นหมายถึงเสียงสะท้อนที่ทำให้สถาบันการศึกษาต้องย้อนกลับมาคิดทบทวนและวางแผนในเรื่องของกระบวนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการให้มากยิ่งขึ้นคณะครูศาสตร์และศึกษาศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งของสถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นผลิตครูเพื่อป้อนเข้าสู่สถานศึกษา ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการผลิตครูให้มีคุณภาพเหมือนในอดีตยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก จนเกิดเป็นเสียงสะท้อนจากสังคมและตัวของสถานศึกษาเองสะท้อนให้เห็นในหลายแง่มุมสภาพปัญหาต่าง ๆ ของนักศึกษาครูและครูยุคใหม่ ทางสถาบันผลิตครูควรจะต้องจริงจังและใส่ใจกับคุณภาพของบัณฑิตให้มากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู หรือ Soft Skills ให้มากพอ ๆ กับความรู้ทางด้านวิชาการ เนื่องด้วย Soft Skills เป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพของบัณฑิตและความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้

Soft Skills ยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแข่งขันของการจ้างงาน ซึ่งมีความสำคัญเหนือกว่าผลการเรียนทางวิชาการ (Hard Skills)(Che-Ani, Ismail, Ahmad, Ariffin&Razak, 2014) อย่างไรก็ตาม การผลิตครูที่มีคุณภาพคือการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาเป็นครูนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะพื้นฐานทางด้านลักษณะนิสัยและจิตใจเพราะการสร้างบุคคลให้ตระหนักและรักในอาชีพครูนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก จะต้องเกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั่นเองผ่านการปลูกฝังหรือการมีประสบการณ์ที่ดีต่ออาชีพครู จึงจะส่งผลให้บุคคลเกิดความตั้งใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ มีความรู้สึกรักและผูกพันในสิ่งที่ทำอยู่ และทำงานได้อย่างมีความสุข ฉะนั้นหากพื้นฐานทางด้านความคิดและจิตใจของบุคคลที่จะเป็นครูนั้นขาดความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู สถานศึกษาก็จะได้ครูที่เป็นเพียงแคบุคคลคนหนึ่งเข้ามาประกอบอาชีพครูโดยปฏิบัติงานเพียงแค่เวลาราชการเท่านั้น พอหลังเลิกงานก็ไม่ได้ใส่ใจและตระหนักรู้ในตนเองว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ และนั่นคือสาเหตุของการนำมาสู่ความเสื่อมเสียในภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู การสร้างรากฐานทางด้านจิตใจของบุคคลที่จะเป็นครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อรากฐานเข้มแข็งและแข็งแรง ก็สามารถที่จะพัฒนาหรือต่อยอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างง่าย ทางสถาบันผลิตครูควรต้องกลับมาทบทวนและพยายามหาวิธีในการสร้างรากฐานของความเป็นครูในตัวบุคคลให้มากขึ้น ใส่ใจกับ Soft Skills ให้มาก ไม่ใช่เน้นแต่เพียง Hard Skills เพราะในชีวิตจริง Soft Skills ถูกนำมาใช้กับการทำงานค่อนข้างมากกว่าการส่งเสริม Soft Skills ให้กับนักศึกษาครูทางคณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์จำเป็นจะต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ใช้บัณฑิตโดยตรง ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้มากที่สุด เพราะบุคคลเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญในการได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อนำมาสู่การวางแผนและการกำหนดทิศทางของการพัฒนาหลักสูตรครูในยุคปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรผลิตบัณฑิต หลักสูตรระยะสั้น หรือกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่เข้ามาส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาครูเกิดความเป็นครู นับว่าเป็นการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และการเสนอแนะแนวทางหรือทิศทางของการผลิตครูเพื่อตอบใจให้ได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตอย่างแท้จริง ผู้เขียนจึงสรุปประเด็นที่สำคัญของการส่งเสริม Soft Skills สำหรับนักศึกษาครูไว้ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรและรายวิชา เป็นประเด็นแรกที่ต้องจัดว่าเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตครูให้มีคุณภาพ เป็นตัวเนื้อหาที่จะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดกับนักศึกษา ซึ่งทางคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ร่วมกับอาจารย์ผู้สอนต้องมาวางแผนร่วมกันถึงแนวทางการพัฒนา Soft Skills แก่นักศึกษาในรายวิชาต่าง ๆ ที่นักศึกษาเรียนในแต่ละชั้นปีมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา โดยให้แต่ละวิชากำหนดกิจกรรมหรือโครงการเข้าไปในรายวิชาหรือจะร่วมกับรายวิชาอื่นก็ได้ แล้วจึงนำมาดำเนินการเสนอกิจกรรมหรือโครงการให้กับทางคณะ พร้อมกับการจัดเวทีวิพากษ์กิจกรรม โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาหรือผู้ใช้บัณฑิตเข้ามาร่วม จนสามารถจัดทำเป็นชุดกิจกรรมในแต่ละหลักสูตรหรือโครงการในรายวิชาของแต่ละชั้นปีได้ กิจกรรมที่ได้ก็จะไม่ซ้ำซ้อนกัน และจัดทำเป็นแผนเสนอของบประมาณของคณะและมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนพัฒนา Soft Skills แก่นักศึกษาทุกชั้นปีตลอดหลักสูตรโดยหลักสูตรและรายวิชาเหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นจะต้องได้รับการฝัง (Embedding) Soft Skills อยู่ในแต่ละกิจกรรมในชั้นเรียน จัดทำแผนกิจกรรมการสอนและการเรียน รวมถึงการจัด Soft Skills รวมเข้าไว้ในแต่ละหลักสูตรซึ่งปริมาณน้ำหนักควรที่จะกำหนดการพัฒนาทั้งสองทักษะเพื่อช่วยให้นักศึกษามีทักษะสมดุลทั้ง Hard Skills และ Soft Skills (Chadha, 2006; Mtsweni, Horne&van der Poll, 2016) ที่ผ่านมาสถาบันศึกษามักจะแข่งขันกันผลิตครูของตนเองให้เป็นคนเก่ง มีความเชี่ยวชาญในด้านความรู้และเทคนิคการสอน จนลืมไปว่าครูเก่งแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ช่วยให้การศึกษานั้นประสบความสำเร็จและไม่เป็นไปตามความคาดหวังของคนในสังคม ซึ่งสะท้อนได้จากการศึกษาของ Chadha (2006) ให้ข้อมูลยืนยันว่า บัณฑิตที่จบด้วยผลการเรียนที่ดี จำเป็นจะต้องมีความสามารถทักษะระหว่างบุคคลเพื่อประคับประคองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการส่งเสริม

หรือสนับสนุนให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และเกิด Soft Skills ได้นั้น จะต้องมาจากการมีส่วนร่วมของ นักศึกษาในกระบวนการเรียนการสอน อาจารย์และนักศึกษาต้องแบ่งความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ และมากกว่า ร้อยละ 60 ของนักศึกษาได้สะท้อนและเสนอแนะว่า การพัฒนา Soft Skills ควรที่จะพัฒนากิจกรรมรวมเข้าไว้ในหลักสูตร (Majid, Liming, Tong & Raihana, 2012) โดยการพัฒนา Soft Skills มีวิธีการส่งเสริมที่หลากหลาย เช่น 1) สร้างหลักสูตรที่ เน้นเฉพาะเจาะจง Soft Skills (Winstead, Adams & Sillah, 2009) 2) การใช้กลยุทธ์การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Zhang, 2012) 3) การใช้แฟ้มสะสมงาน (Mamidenna, 2009) และ 4) การฝึกกลยุทธ์การพัฒนา Soft Skills ตลอดทั้งหลักสูตร เป็นต้น (Chadha, 2006; Levant, Coulmont & Sandu, 2016) จากการศึกษายังพบว่า ตัวอย่างของรูปแบบการพัฒนา Soft Skills แก่ นักศึกษาในประเทศมาเลเซีย เป็นรูปแบบที่ผสมผสานกัน 3 ประการ 1) วิธีการสอนและการเรียนแบบเป็นทางการ (formal teaching and learning approaches) 2) กิจกรรมเชิงวิชาการและไม่เชิงวิชาการ (curricular and co-curricular activities) และ 3) การใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัยของนักศึกษา (students' campus life) โดยวิธีเหล่านี้ต้องเน้นนักศึกษาเป็น ศูนย์กลางมากขึ้น (Devadason, Subramaniam & Daniel, 2011)

นอกจากหลักสูตรและโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงกลยุทธ์ที่หลากหลาย จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้นักศึกษาเกิด Soft Skills แล้ว ความพร้อมในด้านสถานที่สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิด Soft Skills ค่อนข้างมาก เช่น การมีพื้นที่หรือสถานที่ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมที่ไม่ใช่ห้องเรียนสามารถใช้เป็นพื้นที่ในการจัด กิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักศึกษา เนื่องจากการเรียนการสอนแบบบรรยายในห้องเรียนไม่ได้ทำให้เกิด Soft Skills เพราะ Soft Skills จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทางคณะควรมีพื้นที่และ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้พัฒนา Soft Skills ด้วยตนเอง เช่น การพูดในที่สาธารณะ กิจกรรมกลุ่ม การนำเสนอโครงการ เป็นต้น โดยเน้นการทำงานเป็นกลุ่มให้มากขึ้น เพราะมีผลต่อ Soft Skills ในด้านการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการแก้ปัญหา (Ravindran & Bandara, 2015) Soft Skills จะเกิดขึ้นกับนักศึกษามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นและความตั้งใจของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู การเริ่มต้นด้วยการให้ความร่วมมือและการมีเป้าหมายเดียวกันจะนำไปสู่ความสำเร็จของสถาบันผลิตครู

2. การพัฒนาความสามารถในทักษะการสอนและการเป็นแบบอย่างที่ดี การพัฒนาอาจารย์ผู้สอนมีความ จำเป็นไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาหลักสูตรหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ เพราะอาจารย์เป็นบุคคลที่จะต้องถ่ายทอดเนื้อหาใน หลักสูตรหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษา อาจารย์ผู้สอนจึงต้องเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมเนื่องจาก กลยุทธ์การสอนที่เคยใช้เหล่านั้นนั้นอาจล้าสมัยและไม่สามารถใช้ได้กับเยาวชนและคนรุ่นใหม่ ดังนั้น อาจารย์ควรปรับปรุง ตัวเองให้ทันสมัยด้วยทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อทำให้มั่นใจถึงการสอนและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (Hibbert & Semler, 2015; Saleem Masrur & Afzal, 2014) ทางคณะจึงต้องวางแผนในการพัฒนาอาจารย์อย่างมีระบบที่ชัดเจน ให้การสนับสนุน อาจารย์ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ Rutz และคณะ (2012) ให้ข้อมูลยืนยันว่าเมื่อคณาจารย์เรียนรู้ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียนการสอนทำให้การสอนของคณาจารย์ดีขึ้น และในทางกลับกันการสอนของคณาจารย์ยังเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยทางคณะอาจจะจัดการฝึกอบรมให้แก่คณาจารย์ได้หลากหลายช่องทางหรือหลายวิธี เช่น การศึกษาด้วยตนเองการฝึกอบรมออนไลน์การให้หรือการรับบุคคลในอาชีพมาเป็นโค้ชการฝึกปฏิบัติในสถานที่หรือ นอกสถานที่การสังเกตในชั้นเรียนการวิจัยเชิงปฏิบัติการการสนับสนุนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนโครงการกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน การสะท้อนส่วนบุคคลการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning การจัดการเรียนรู้แบบ Flip Classroom และการจัด เจริญทดลอง เป็นต้น (Lino, 2014; Saleem, Masrur & Afzal, 2014) เมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาทักษะในการสอนก็จะเกิด ผลดีต่อคณะและนักศึกษาอย่างมาก โดยนำความรู้ที่ผ่านการอบรมและการพัฒนาตนเองมาต่อยอดด้วยการวางแผน

การออกแบบเนื้อหากิจกรรมในหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ การส่งเสริม Soft Skills ให้กับนักศึกษาจึงต้องอาศัยกิจกรรมที่เน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติและผ่านการซึมซับประสบการณ์ให้มาก เพราะ Soft Skills ไม่สามารถสอนผ่านหนังสือหรือผ่านการบรรยาย จึงต้องออกแบบเป็นลักษณะกิจกรรมให้มากกว่าการนั่งฟังแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากการพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในทักษะการสอน การออกแบบกิจกรรม และการจัดกิจกรรมแล้ว อาจารย์ยังต้องเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านการสอน ด้านความประพฤติ และด้านบุคลิกภาพ การมีอาจารย์ที่เป็นแบบอย่างที่ดีจะให้นักศึกษาได้เรียนรู้และซึมซับตัวแบบที่ถูกต้อง เพราะการแบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน ฉะนั้นอาจารย์จึงเปรียบเสมือนเป้าหมายหรือแม่พิมพ์ของความดี หากแม่พิมพ์เป็นแม่พิมพ์ที่คมและชัด ก็สามารถที่จะหล่อหลอมลูกศิษย์ให้เป็นคนเก่งและคนดีเหมือนแม่พิมพ์ได้ นักศึกษาก็จะมีลักษณะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับอาจารย์ตามที่บทความได้ระบุไว้ว่า นักเรียนจะซึมซับและพัฒนา Soft Skills ผ่านการสังเกตครูของตนเอง ถ้าครูเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับนักเรียน นักเรียนจะเติบโตขึ้นเป็นคนที่เปี่ยมไปด้วยความสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเองและมีส่วนร่วมในเชิงบวกกับสังคมที่อาศัยอยู่ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต้องมีความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ที่สำคัญครูจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ครูเป็นบุคคลหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดนักเรียน พฤติกรรมการแสดงออกของครูจึงมีผลต่อชีวิตของนักเรียน การสรรหาบุคคลที่จะเป็นครูจึงต้องเข้มงวดและจัดอยู่ในระดับสุดยอดเท่านั้น (Reddy, 2018) ดังนั้นการคัดเลือกอาจารย์ผู้ที่จะเข้ามาเป็นครูของครู จึงมีไม่เพียงแค่สอนเก่งแต่เพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน มีบุคลิกภาพที่ดี มนุษยสัมพันธ์ การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ และสามารถรักษาความเป็นแม่พิมพ์ที่คมชัดในทุกมิติไว้ได้ในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง

3. การมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ iFolio การมีช่องทางที่หลากหลายในการสนับสนุนให้นักศึกษาเกิด Soft Skills เป็นประเด็นที่สถาบันผลิตครูต้องตระหนักและคำนึงให้มาก ซึ่งในมหาวิทยาลัยต่างประเทศได้ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ iFolio เข้ามาเป็นตัวสนับสนุนในการสร้างคุณภาพของผู้เรียน เช่น มหาวิทยาลัย Kebangsaan Malaysia นอกจากจะจัดทำหลักสูตรพัฒนา Soft Skills บังคับใช้ในมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาแก่นักศึกษาแล้ว ยังนำผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาที่ได้จากการเรียนในหลักสูตร รายวิชา และโครงการต่าง ๆ ใส่ข้อมูลลงไปในระบบ iFolio เป็นแฟ้มสะสมงานระบบอิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาแต่ละคน ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นจะถูกประเมินด้วยคณาจารย์ (Che-Ani, Ismail, Ahmad, Ariffin, & Razak, 2014) iFolio คือ ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ที่มีข้อมูลลักษณะเฉพาะ สามารถนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับทักษะและความสามารถ บันทึกผลแห่งความสำเร็จ และแผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นระบบแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์บนเว็บ โดยนักศึกษาสามารถที่จะบันทึกหรือเพิ่มเติมข้อมูลได้ด้วยตนเอง แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นเสมือนตู้บรรจุสิ่งของที่สะสมและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นผลงานในรูปแบบสื่อต่าง ๆ หลายประการ เช่น เสียง วิดีโอ กราฟิก และข้อความ โดยใช้กลุ่มของข้อความเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อจัดเก็บข้อมูล และการเชื่อมโยงฐานข้อมูลเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์แห่งการเรียนรู้ เป้าหมาย หรือมาตรฐานที่เหมาะสม (Barrett, 2005) แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้นักศึกษาสามารถจัดเก็บข้อมูลและนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเพื่อน อาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์ สถาบันการศึกษา และเป็นไปตามความคาดหวังของผู้จ้างงาน ถือว่าเป็นการช่วยให้นักศึกษาได้เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ยังช่วยให้นักศึกษาสามารถประเมินทบทวนตนเอง ตระหนักในสิ่งที่ตนเองควรพัฒนา และกำหนดเป้าหมายทางการเรียนในปัจจุบันและทำให้นักศึกษากลายเป็นผู้ที่มีการสะท้อนมากขึ้นแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์สามารถช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้วิธีการพัฒนาตัวเองของพวกเขาเพื่อระบุความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือความเป็นมืออาชีพ (Alvarez & Moxley, 2004; Schatz, 2004) สามารถประยุกต์ใช้ในการศึกษาเพื่อเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น การ

วัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาในสายอาชีพ และเพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา และการเติบโตก้าวหน้าตามช่วงเวลาของนักศึกษาแต่ละบุคคล (Jwaifell, 2013)

ดังนั้นระบบอิเล็กทรอนิกส์ iFolio จะเป็นแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณค่าอย่างมากรวบรวมข้อมูลทุกอย่างที่บ่งบอกถึงลักษณะนิสัย ความชอบ และพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นประวัติข้อมูลโดยรวมที่แสดงถึงศักยภาพของนักศึกษาแต่ละคน ทางสถาบันผลิตครูควรให้ความสนใจและมีพื้นที่ให้นักศึกษาแสดงตัวตนได้อย่างเหมาะสมในระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสถาบัน การมีแฟ้มสะสมอิเล็กทรอนิกส์จะทำให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นวางแผนในการเรียน การหาประสบการณ์ การพัฒนาตนเอง และพยายามเรียนรู้ที่จะสร้างคุณลักษณะ หรือ Soft Skills ของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุความสำเร็จในการจ้างงานในอนาคต คุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาไม่ได้วัดที่ผลการเรียน แต่ถูกวัดจากการที่บัณฑิตมีคุณลักษณะที่ผู้จ้างงานต้องการและอัตราการมีงานทำในปัจจุบันแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการค้นหางานและการจ้างงาน ซึ่งแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์มีข้อมูลเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพ ประสิทธิภาพ และความสามารถของนักศึกษา โดยข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวแทนที่แสดงถึงศักยภาพของนักศึกษาหรือผู้หางาน (Jwaifell, 2013) ฉะนั้นสถาบันการศึกษาทุกแห่ง ไม่ใช่แต่เพียงแต่สถาบันผลิตครูเท่านั้นที่จะต้องปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงการผลิตบัณฑิต การสร้างความร่วมมือกับผู้จ้างงานหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สถาบันการศึกษาจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น ยึดความต้องการของตลาดแรงงานเป็นสำคัญ จึงจะสามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้สร้างช่องทางให้ผู้จ้างงานเข้าถึงข้อมูล CV (Curriculum Vitae) ของนักศึกษา เป็นประเด็นที่สำคัญเช่นกัน โดยสถาบันการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษามาประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ให้แก่ผู้จ้างงานเพื่อสามารถค้นหาคูหาบุคคลหรือคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะและคุณลักษณะตามที่ผู้จ้างงานต้องการ นับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้แก่นักศึกษาและผู้จ้างงานได้เข้าถึงข้อมูลและแหล่งงานในการจ้างงานได้ง่ายยิ่งขึ้น

สรุป

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มากขึ้นในหลายๆด้าน ไม่ใช่เพียงแค่พัฒนาตนเองในด้านทักษะทางวิชาการเท่านั้น แล้วจะรับประกันได้ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ปัจจุบันสังคมและสถานศึกษาต่างเรียกร้องและต้องการครูที่มี Soft Skills เนื่องจาก Soft Skills จะเป็นตัวที่บ่งบอกถึงความเป็นครูมืออาชีพหรือการเป็นครูที่มีคุณภาพ และยังเป็นตัวที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณของครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้ Soft Skills ยังมีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงความสุขในการทำงานอีกด้วย การส่งเสริมให้บุคคลที่จะเข้ามาประกอบอาชีพครูนั้นมี Soft Skills เป็นเรื่องที่ไม่ง่าย เพราะ Soft Skills เป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดจากการฟังบรรยายหรือการอ่านหนังสือ แต่จะเกิดจากลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทั้งนี้ต้องอาศัยพื้นฐานทางครอบครัวเป็นตัวหล่อหลอมและปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก รวมถึงผ่านการซึมซับประสบการณ์ในเชิงบวกต่ออาชีพครู ซึ่งการพุ่มพักและการรับรู้ในสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้บุคคลนั้นตัดสินใจเลือกเรียนครูด้วยใจรัก มีเจตคติที่ดี และมีความศรัทธาในวิชาชีพครู ตลอดจนสามารถที่จะปฏิบัติตนอยู่บนเส้นทางของการเป็นครูที่ดีได้ สถาบันผลิตครูก็เปรียบเสมือนบริษัทผลิตขนมปัง ขนมปังจะอร่อยและเป็นรสชาติที่ถูกใจของผู้บริโภคได้นั้น ประการแรกก็ต้องคัดเลือกวัตถุดิบที่มีคุณภาพ และมีสูตรผลิตขนมปังรสชาติคงที่และเป็นมาตรฐาน สถาบันผลิตครูก็เช่นเดียวกันต้องมีการคัดเลือกคนที่มีคุณภาพเข้ามาเรียนครู และมีกระบวนการที่สามารถสร้างคนให้เป็นครูมืออาชีพให้ได้ เป็นครูที่มีทั้ง Hard Skills และ Soft Skills ที่สมดุลกัน สามารถตอบโจทย์ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนเป็นแม่พิมพ์และแบบอย่างที่ดีแก่คนในสังคม

บรรณานุกรม

- Amornrat Kaensan, Wannika Chalabkang, Waro Phengsawat, & Pornthep Steannoppakao (2017). Developing Indicators of Spirituality of Teachers under the Office of the Basic Education Commission. *Nakhon Phanom University Journal*, 7(1): 7-15. (In Thai)
- Alvarez, A. R., & Moxley, D. P. (2004). The student portfolio in social work education. *Journal of Teaching in Social Work*, 2(1/2): 87-104.
- Balcar, J. (2014). Soft skills and their wage returns: Overview of empirical literature. *Review of Economic Perspectives*, 14(1), 3-15.
- Barrett, Helen C. (2005). *Researching Electronic Portfolios and Learner Engagement*. (Online). Retrieved from <http://electronicportfolios.com/portfolios/JAAL-REFLECT3.pdf>. Retrieved October 23, 2018.
- Borghans, L., Weel, B., & Weinberg, B. (2014). People skills and the labor market outcome of underrepresented groups. *ILR Reviews*, 67(2), 287-333.
- Brooks, R., Flanders, A., Jones, M., Kane, S. P., McKissick, J. C., & Shepherd, T. (2008). *A study of the workforce training needs for the agribusiness industry in Georgia*. The University of Georgia, Center for Agribusiness and Economic Development. Athens: University of Georgia Research Foundation.
- Bronson, E. (2007). Career and technical education is ideally suited to teaching students the soft skills needed to succeed in the 21st century workplace. *Techniques: Connecting Education & Careers*, 82(7), 30-31.
- Brungardt, C. (2011). The intersection between soft skills development and leadership education. *Journal of Leadership Education*, 10(1), 1-21.
- Carnevale, A. P. (2013). *21st century competencies for college and career readiness*. Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are They Really Ready to Work?: Employers' Perspectives on the Basic Knowledge and Applied Skills of New Entrants to the 21st Century U.S. Workforce*. Washington DC: Partnership for 21st Century Skills
- Chadha, D. (2006). A curriculum model for transferable skills development. *Engineering Education*, 1(1), 19-24.
- Chamorro-Premuzic, T., Arteche, A., Bremmer, A. J., Greven, C., & Furnham, A. (2010). Soft skills in higher education: Importance and improvement ratings as a function of individual differences and academic performance. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 30(2), 221-241.
- Che-Ani, A. I., Ismail, K., Ahmad, A., Ariffin, K., & AbdRazak, M. Z. (2014). A new framework for University Kebangsaan Malaysia soft skills course: Implementation and challenges. *International Education Studies*, 7(8), 1-10.
- Cobo, C. (2013). Mechanisms to identify and study the demand for innovation skills in world-renowned organizations. *On the Horizon*, 21(2), 96-106.
- Crosbie, R. (2005). Learning the soft skills of leadership. *Industrial and Commercial Training*, 37(1), 45-51.

- Devadason, E. S., Subramaniam, T., & Daniel, E. G. S. (2010). Final year undergraduates' perceptions of the integration of soft skills in the formal curriculum: a survey of Malaysian public universities. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 321-348.
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). The importance of soft skills. *Corporate Finance Review*, 14(6), 35-38.
- Garwood, R. (2012). Supporting the underperforming manager: Teaching the soft skills that can make all the difference. *Human Resource Management International Digest*, 20(1), 39 – 42.
- Han, L. (2011). *Soft Skills List-28 Skills to Working Smart*. Retrieved from <https://bemycareercoach.com/soft-skills/hard-skills-soft-skills.html>
- Han, L. (2014). *Soft Skills Definition: What are soft skills?*. Retrieved from <https://bemycareercoach.com/softskills/what-are-soft-skills>.
- Hibbert, P., & Semler, M. (2015). Faculty development in teaching and learning: The UK framework and current debates. *Innovations in Education and Teaching International*, 53(6), 581-591.
- Hurrell, S., Scholarios, D., & Thompson, P. (2012). More than “humpy dumpty” term: Strengthening the conceptualization of soft skills. *Economy and Industrial Democracy*, 34(1), 161-182.
- Inspire Education. (2013). *Professional Development – Hard And Soft Skills For Teachers*. Retrieved from <https://www.inspireeducation.net.au/blog/professional-development-hard-and-soft-skills-for-teachers/>
- Jackson, D. (2013). Business graduate employability: Where are we going wrong?. *Higher Education Research & Development*, 32(5), 776-790.
- Jones, M., Baldi, C., Phillips, C., & Waikar, A. (2016). The hard truth about soft skills: What recruiters look for in business graduates. *College Student Journal*, 50(3): 422-427.
- Jwaifell, M. (2013). A proposed Model for Electronic Portfolio to Increase Both Validating Skills and Employability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 103, 356 – 364.
- Kanokorn, S., Pongtorn, P., & Sujanya, S. (2014). Soft Skills Development to Enhance Teachers' Competencies in Primary Schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 842-846.
- Ketter, P. (2011). Soft skills are must-haves in future workplace. *T&D*, 65(9), 10–10.
- Kramer, R.E. (2010). Soft skills: A case for higher education and workplace training. *T&D*, 65(11), 16-16.
- Levant, Y., Coulmont, M., & Sandu, R. (2016). Business simulation as an active learning activity for developing soft skills. *Accounting Education*, 25(4), 368-395.
- Lim, Y. M., Lee, T. H., Yap, C. S., & Ling, C. C. (2016). Employability skills, personal qualities, and early employment problems of entry-level auditors, and students. *Journal of Education for Business*, 91(4), 185-192.
- Lino, D. (2014). Early childhood teacher education: How to enhance professional development. *Journal Plus Education*, 11(2), 200-209.

- Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R. & Moore, K. A. (2015). *Key "Soft" Skills That Foster Youth Workforce Success: Toward a Consensus Across Fields*. Washington, D.C.: USAID.
- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). Importance of Soft Skills for Education and Career Success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, 2(2), 1036-1042.
- Mamidenna, S. (2009). Use of portfolios in a soft skills course. *The Icfai University Journal of Soft Skills*, 3(1), 7-17.
- Manpower Group. (2013). *Talent Shortage Survey Research Results*. Milwaukee, WI: Manpower Group.
- Marques, J. (2013). Understanding the strength of gentleness: Soft-skilled leadership on the rise. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 163-171.
- Mtsweni, E. S., Horne, T., & van der Poll, J. A. (2016). Soft Skills for Software Project Team Members. *International Journal of Computer Theory and Engineering*, 8(2), 150-155.
- NCWorks. (2018). *Employer Needs Survey*. Retrieved from <https://www.nccommerce.com/Portals/11/Documents/Commission/2018-Employer-Needs-Survey.pdf>
- Pachauri, D. & Yadav, A. (2014). Importance of soft skills in teacher education program. *International Journal of Educational Research and Technology*, 5, 22-25.
- Prawetwasi. (2010). *The nature of all things: access to all truth*. Nonthaburi: Green-Panyayan (In Thai)
- Rao, M.S. (2013). Blend hard and soft skills to fast-track a management career. *Human Resource Management International Digest*, 21(7): 3-4.
- Ravindran, K., & Bandara, C. M. Y. S. S. (2015). Factors Affecting Acquisition of Soft Skills and the Level of Soft Skills Among University Undergraduates. *International Research Symposium Rajarata University of Sri Lanka*, 538-545.
- Reddy, C. (2018). *Importance of Soft Skills for Teachers, Students & Employees*. Retrieved from <https://content.wisestep.com/importance-soft-skills-teachers-students-employees>.
- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communications Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Ruangwit Nontapa. (2016). Features of the Teacher to the Students Impressed: Master of Teacher. *FEU Academic Review*, 10(2), 142-153. (In Thai)
- Rutz, C., Condon, W., Iverson, E. R., Manduca, C. A., & Willett, G. (2012). Faculty professional development and student learning: What is the relationship? *Change*, 44(3), 40-47.
- Saleem, A., Masrur, R., & Afzal, M. T. (2014). Effect of professional development on enhancing the knowledge level of university teachers in Pakistan. *Journal of Research and Reflections in Education*, 8(2), 162-168.
- Schatz, M. S. (2004). Using portfolios: Integrating learning and promoting for social work students. *Advances in Social Work*, 5(1), 105-123.
- Schneider, C. G. (2015). The LEAP Challenge: Transforming for Students, Essential for Liberal Education. *Liberal Education*, 101 (1/2)

- Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. (2013). *Code of Ethics of Teaching Profession B.E.2556*. Bangkok: Thaiwattanapanit. (In Thai)
- Sultana, N. (2014). Soft skills for employability. *International Journal of Organizational Behavior & Management Perspectives*, 3(1), 745-749.
- Tang, K. N. (2018). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 1-6.
- Thairat. (2017). *The Modern University should be produce people to keep up the world*. Retrieved from <https://www.thairath.co.th/content/1143425> (In Thai)
- WannikaChalakbang. (2016). The Spirituality of Teachers: A Key Characteristic of Professional Teachers. *Nakhon Phanom University Journal*, 6(2), 123-128. (In Thai)
- Wanutk.(2018).*The Skills Companies Need Most in 2018*. Retrieved from <https://marketeeronline.co/archives/7819>. (In Thai)
- Watts, M. & Watts, R. K. (2009).Developing Soft Skills in Students.*The International Journal of Learning*, 15(12), 1-10.
- Winstead, A., Adams, B., &Sillah, M. (2009). Teaching the soft skills: A professional development curriculum to enhance the employability skills of business graduates. *American Journal of Business Education*, 2(5), 35-44.
- Zarzycka, A. (2017). Development of soft skills in higher education-case study. *e-mentor*, 3(70), 10-14.
- Zhang, A. (2012). Peer assessment of soft skills and hard skills. *Journal of Information Technology Education*, 11, 155-168.